

平成 30 年 6 月 15 日現在

機関番号：10105

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2017

課題番号：16K18756

研究課題名(和文) 農業の後継者における固有の経営者能力の解明と能力育成の方向性の検討に関する研究

研究課題名(英文) Study on elucidation of management skills of successor of agriculture and study of direction of capacity development

研究代表者

河野 洋一 (KAWANO, Yoichi)

帯広畜産大学・畜産学部・助教

研究者番号：80708404

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は農業の後継者における固有の経営者能力の解明と後継者による経営者能力育成の方向性を検討したものである。研究期間内において、北海道を中心に、農業の後継者における特徴的な経営者能力と、農業研修や農家内OJTなどによる能力開発の実態を把握し、それらを総合的に考察することで、今後の農業後継者の能力開発の方向性について明らかにした。

研究成果から、特に、農業後継者は前職経験の有無を中心に多様な就農プロセスを有しており、それら多様性に応じた能力開発が求められている。また、これら能力開発については、従来より存在する農業研修制度等を含め、多様な組織の支援が重要であり、後継者の属性に則した支援が求められる。

研究成果の概要(英文)：This study examined elucidation of management skills of successor to agriculture and direction of training of managerial skills of successor.

As research results, mainly in Hokkaido, was to understand the agriculture successor of the characteristic management ability and agriculture training and such as by capacity development farmers in the OJT actual situation.

In addition, by overall consideration of the research results, and to clarify the direction of the capacity development of the future of agriculture successor. Especially, the successor to agriculture has diverse farming processes, mainly with or without prior experience, and the development of capacity according to those diversity is required. Regarding these capacity development, support of diverse organizations, including existing agricultural training system etc., is important, and support based on the attributes of successors is required.

研究分野：農業経営学

キーワード：経営者能力 農業後継者 就農経路 新規就農者 能力開発 技術継承 人材育成

### 1. 研究開始当初の背景

我が国の農業を取り巻く環境は、農産物価格や消費動向の変動に加え、高齢化やそれに伴う農家戸数の減少など変化が著しい。さらに、TPPへの参加によって大きな影響を受けるとされている国外産農産物に対する輸入関税の削減・撤廃、また、農業への企業参入の増加により、今後の農業構造はもろんであるが、生産品目の大幅な転換や、販売経路の転換など、農業経営をとりまく環境は大きく変化することが予想される。主要な農業地域の多くの農業経営者は、自らの経営の持続的な発展を目指し、生産物の特産品化、ブランド化、また、加工業者などと連携することで、自らが生産した農産物の加工に乗り出す6次産業化への取り組みなど、農業経営の持続性の確保に努めている。このように、農業を取り巻く内外環境の大きな転換期にあるわが国の農業においては、これまでのように農業生産のみでの経営で持続性を確保していた農業経営に加え、独自の経営展開を計画する必要があるが、これら経営の転換および経営の持続的な展開のためには、農業経営者の行動を規定する経営者能力の育成が重要である。とりわけ新時代の農業経営を行う次世代の経営者である後継者においては、能力育成の方向性を明確にすることが持続的な経営展開を可能にするための最大の要因であり、わが国農業の今後の展開に寄与する重要な課題である。

今日まで行われてきた農業分野における経営者能力研究においては、ドラッカー〔3〕や清水〔11〕などの、主に大企業を中心とした一般企業経営者能力研究の成果を活用し、農業経営者能力が評価されてきた。しかし、一般経営学における大企業経営者を対象とした経営者能力研究の成果を、農業経営者能力の評価にもそのまま活用することには大きな異論がある。

農業経営学の分野では、磯部〔6〕によって、農業における経営者能力とは、「合理的な経営をなすに必要な判断力、知識、技術、経験、熟練、実行力という種々なるものの総合的能力」と定義され、その後、農業経営者固有の経営者能力の解明を試みる研究が数多く実施されてきた。しかしながら、近年までの農業経営者能力を俎上に載せた研究では、農家子弟であり学卒就農者という特徴を有した後継者の能力の育成に関する整理が主なものであり、小林〔9〕が就農者の就農経路の変容・多様化を整理したような、後継者の背景を踏まえた能力育成に関する研究はみられない。

農業分野における経営者能力の育成については、服部〔5〕が、「組織内における指導者による農業経営を中心とした知識・技術の修得が重要である」と整理しているように経営組織内部における経営者能力の育成が重要とされている。また、淡路〔1〕は、農家内での後継者の能力育成の実態を、作業日

誌や経営簿への記帳を詳細に分析し、能力形成過程を明確にしているが、個別経営を前提としているため、就農経路が多様化した近年における後継者育成とは乖離がみられる。このように、組織内部における能力育成の重要性を指摘しているものの、農家内OJTにおいて後継者がどのような能力が育成されているか、また、経営世代間における経営者能力の共通点・差異、ひいては後継者固有の能力などを評価した研究は管見の限りみられない。また、同時に近年、さらに多様化をみせる後継者の就農経路についても整理されておらず、これら就農経路を踏まえた後継者の農業経営者能力の育成の方向性を明確にし、能力育成の方法論を体系化することは、新たな展開を見せるわが国の農業に対応し、持続的な農業経営を展開するための重要な要因である。

### 2. 研究の目的

本研究課題では、わが国農業の持続的な展開のために重要な役割を果たしている、次世代の農業経営者である後継者の固有の経営者能力の解明と後継者の属性に応じた経営者能力育成の方向性を明らかにすることを目的とする。課題として、現在、農業経営を展開している経営者や新規参入によって農業経営を展開する経営者、また、他産業の経営者における経営者能力と現経営を後継する立場にある農業後継者の能力を評価し、属性間の経営者能力の共通点・差異を明確にするとともに、後継者固有の経営者能力を明らかにする、主に後継者世代を対象に展開されている農業研修や農業実習、また、就農農家内でのOJTなどの実務経験を通じた能力育成に関わる活動が、後継者の能力育成にどのような効果を与えているかを明確にする、といった2つの課題を設定し、次世代の農業経営を担う、後継者の能力育成の方向性について明らかにする。また、同時に、農業分野に近い経営形態を有していると考えられる醸造業における後継者による自家就職後の能力形成に関する取り組みと、新規参入者における能力形成の取り組みについて明らかにすることで、農業分野における後継者の能力育成の方向性を明確にする。

### 3. 研究の方法

研究目的(多様な属性を有する経営者と農業における後継経営者の経営者能力の共通点・差異の把握から、属性の異なる後継経営者の能力育成プロセスを把握し、後継者における経営者能力育成の方向性を検討することで、能力育成プログラムを構築する)を達成するために、既に後継者が就農している家族・法人経営を中心とし、質問紙を用いた経営者能力評価のためのアンケート調査を実施する。また、農家内OJTや研修活動による後継者における経営者能力育成プロセスをヒアリング調査によって事例的に把握する

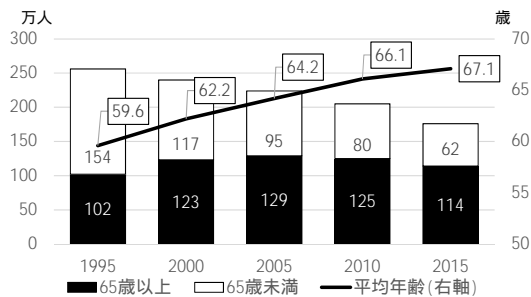
ことで、経営者能力の共通点・差異と属性によって異なる経営者能力育成プロセスを把握する。また、醸造業および新規参入者に対してはライフヒストリー調査を実施することで、農業の後継者の特徴を明確にする。

#### 4. 研究成果

##### (1) 農業後継者の現状

我が国の農業生産の中心の担い手である基幹的農業従事者数は減少傾向で推移しており、2015年の基幹的農業従事者数は5年前に比べ28万4千人(13.8%)減少した。平均年齢の高齢化も進んでいるため、今後高齢農業者のリタイアの増加が見込まれる(第1図)。農業の担い手の中心的存在である基幹的農業従事者の減少により、今後の日本国内の農業生産基盤の弱体化が懸念される。

なお、本研究では新規就農者としての農業後継者を研究対象の中心としているため、農業の担い手である、新規学卒就農者：農家出身者で学生から自営農業に従事した者、リターン就農者：農家出身者で他に雇われて勤務から自営農業に従事した者、新規雇用就農者：非農家出身者で就農前の状態に問わず法人等に常雇いとして雇用された者、新規参入者：非農家出身者で就農前の状態に問わず新たに農業経営を開始した者のうち、とを農業後継者とし研究を進めた。



第1図 基幹的農業従事者数と平均年齢  
出所) 農林水産省「世界農林業センサス」「農林業センサス」

##### (2) 先行研究の整理による農業後継者に対する農業研修等の状況

###### 農業者教育

農業者に対する知識や技術の育成を主たる目的として展開されるもののひとつに農業者教育がある。農業者教育に関わる研究として代表的なものである藤田〔4〕の研究結果によると、「農業は、農業の担い手の生産・経営に関する能力が不断に開発・向上されていくこと、そして、営農環境も整備・改善されていくことによって発展し、これらの農業経営の集積が、地域農業・国の農業の発展をもたらす」という整理をしている。ここでは、以下に農業後継者に対する農業者教育の現状について整理していく。

まず農業者教育について上野〔15〕は、農業高校、農業大学校など農業者となる人材を育成する教育、農業者に対する継続的な教育(普及事業、短期の研修等)があると述べている。農業後継者が就農後に、いかにし

第2表 農業後継者に対する農業者教育

	内容	備考
経営内OJT注)	経営体毎の細かな差異は見られるが、基本的には「生産、販売、財務、経営戦略」に関して(田口2000)	農家子弟は労働者として新規就農を果たし、「生産過程管理 経営的資金管理 長期的財務管理 財務管理」の能力を獲得している(淡路1996) ただし、指導役に備わっていない能力の養成はOJTゆえに困難である
農協青年部 4Hクラブ	地区により異なる	単発で勉強会として行っていることが多いため、体系立った農業者教育というわけではない また、農協青年部・4Hクラブには年齢制限が設けられている
農業改良普及事業	農業技術導入の支援 経営管理の支援 農村生活の改善のための支援 農業制度の周知や遵守	個別の巡回指導や相談対応、また講習会の開催などがあるものの、体系立った農業教育ではない
農業研修事業	自治体、農協などが行う中長期にわたり、運営主体により異なる	一定期間にわたり、体系立った研修が行われている

出所) 田口(2000)、淡路(1996)、農林水産省「協同農業普及事業をめぐる情勢」を参考に作成

注) 農業経営の現場で行われる親や上司などが指導役となり、実際の業務を行う中で必要な知識や技術を身につけていく方式

て農業情勢に応じた経営を行う農業経営者として成長するかという視点から、本論文では農業者教育を農業者に対する継続的な教育と定義する。以下農業者教育について整理する(第2表)。まず農業者教育で最も重要視されるのが経営内OJT(On the Job Training)である。指導役にあたる経営者が日ごろの営農活動の中で、農業後継者に対して営農を行うための栽培技術や経営に関する教育を行う。ただし、経営体ごとにその教育する範囲も深度も大きく異なり、経営を継承できる最低限の生産技術、販売、財務、経営管理を教育する事例もある。また、新規学卒就農者に対してであれば、従来のように「実際に親の姿を見せて時間をかけて覚えさせる」ことができるが、就農以前に他産業に従事しており、営農の現場から離れて生活をしているリターン就農者は就農後から経営継承、前経営者のリタイアまでの時間が限られているため、経営内のOJTのみならず効率的、総合的な営農技術の獲得が重要である。次に、農協青年部や4Hクラブによる研究会・勉強会がある。これは、各団体の数多くある活動のうちの一つとして認識すべきであり、OJT同様に各団体の内容の差が大きく、形式だった研修としての役割は果たしているとはいえない。また農業改良普及事業は、普及指導員が農業者に対して経営管理や技術導入の支援を行い、生産現場での農政課題の推進や試験研究機関と農業者との仲介としての役割を持つ。さらに、これらの従来からの農業者教育に対し、近年発足されているのが研修事業である。本論文では農業研修事業を「運営主体・研修対象者を問わず、ある一定期間の体系的なカリキュラムを定めた研修」と定義している。

###### 新規参入者の就農前研修

近年の研究として、澤田〔10〕は、2001年に都道府県農業会議が選定した全国の農業研修生および、農業研修経験者を対象としたアンケート調査から、新規就農者、とりわけ農業外からの新規参入者に対する研修事業について明らかにしている。新規参入者に対

する研修科目では栽培・飼養技術(実務)の実施率が研修生全体の94%と高く、一方で、栽培・飼養技術(理論)の実施率は50%、経営管理では実務が24%、理論は23%と実施率は低くなる傾向であり、経営管理研修の有無が全体的な学習評価(農業経営を始めるための全体的な知識が学んでいるかの評価)に大きな影響を持つことを指摘している。また、研修の課題として実践的な経営感覚や先進的な技術が身に付きにくいといった問題を指摘している。類似した研究に江川〔2〕がある。江川は、新規参入者を対象とした農業研修では栽培・飼養などの農業生産に関する研修の受講割合が高いことを明らかにし、実践性が重視された研修制度が取り込まれていることを整理している。また、研修の条件整備として研修生の身分保障や契約問題の対応を問題としている。両者に共通するのは、新規就農者の多様化を背景に、「農業研修のなかでも新規参入者が就農以前に営農技術を獲得するための研修事業」に焦点を当てており、行われている研修内容と研修の問題点を示している点である。

また、澤田〔10〕は、農業研修の取り組みが進展していることに関して“農家内部の農業経営者育成機能が失われ、農家子弟においても、農業研修の希望が生じていること”や「農業を巡る外部環境の変化によって、新たな経営者能力が求められ、研修によってその向上を図る重要が発生した」と指摘しており、研修事業の重要性を指摘している。

#### 農業後継者に対する農業者教育

農業後継者に対する農業者教育に関しては、従来から経営継承の領域における研究が多数されている。塩見〔12〕は全国的な視点で青年農業者の成長環境を分析しており、家庭において「技術力・経営感覚」「経営管理能力」が醸成されることを指摘している。「技術力・経営感覚」は主に就農後の経営実践期において醸成されており、「経営管理能力」は自家経営の体験や簿記などの記帳の実践を通じて醸成されていると指摘している。また淡路〔1〕は、担い手の成長過程を経営管理の視点から明らかにしている。実際に農業経営に携わっていくなかで、「生産過程管理 経常的資金管理 長期的財務管理 財産管理」の段階的に、またより包括的に発揮されていくことを指摘している。また経営者機能を分担することは経営者能力を具備する契機であることも述べている。

以上のように農業後継者に対して経営内における農業者教育を通しどのように経営資産(栽培技術など)を継承するかという視点からの、経営内OJTに関する研究は充実しているが、農協青年部・4Hクラブでの研修、農業改良普及事業、自治体、農協などが行う農業研修事業などを対象とした研究成果はあまりみられない。

#### 就農経路による特徴の違い

まず、角田・佐藤〔7〕は農業経営におけ

る農外就業経験の意義を以下の3点に挙げている。農外就業による「友人・知人」を得たことを評価しており、その交友範囲をきっかけに自己研鑽や啓発を受け成長するのに有益である点、農外就業経験を通して「物事を考える力」や「商売感覚」を自らの就業経験の成果として評価している点、農外就業経験が逆に「農業の魅力」を再認識することにつながり、農業に取り組むにあたって高い意欲が醸成されている点の3点である。類似の研究として土屋〔14〕は、農業後継者が求める労働条件と就農条件を就農経路別に比較分析しており、離職就農者は新規学卒就農者よりも「農業学校教育」「試験場等での研修」「税理士等による経営指導」「就農助成金」を就農条件として重視度が高く、先端的な農業情報の獲得や経営指導も重要視していると指摘している。以上のように後継者においても新規学卒就農者、離職就農者間での特徴の差異が指摘されており、両研究の結果から農業者教育には就農経路ごとに異なるアプローチの必要性が示唆されている。

以上の先行研究の動向をまとめると、新規学卒就農者・Uターン就農者の就農経路ごとに意識や、知識・技能の差異が存在するにも関わらず、就農経路ごとの再教育ニーズまでは触れられていないことがわかる。

#### (3) 他産業における経営者能力開発

ここでは、基本的に一年一作である農業とその経営構造が近い醸造業における後継者能力と人材育成に関する研究成果について述べる。

研究成果として、後継者は自社就業以前より自社内の問題点・課題等を明確にし、就業後に必要になると想定される能力の獲得を目指した行動を展開していることがわかった。これは、後継者の親である現経営者との共同生活を通じて、経営の問題点等を共通認識として日常的に議論することで、自社経営の課題を明確にしていく過程で育成された能力であることが示唆される。次に、それらの問題点・課題等を解決するために自らの意思で知識・技術を習得することで能力育成を行っていることがわかった。これについては、後継者の義務教育終了後より、大学での専門的な学びや課外での同業他社での研修などといった自主的な経験・学習を通じて育成されており、後継者の主体的な活動が能力育成に重要な役割を果たしていることがわかった。最後に、育成した能力で不足している部分は現経営者および多様な経験により構築された同業者を中心としたネットワークにより補完していることが後継者の能力育成に大きく貢献していることがわかった。具体的には、本業の専門的な知識・技術以外の、宣伝・広告、デザイン、資金調達手段など、多くは経営面での技術に係わる能力を補うためにネットワークを活用しており、継続的な経験・学習を通じた能力育成を達成してい

ることが考えられる。

(4) 新規参入者における経営者能力開発  
ここでは、新規参入者における経営者能力開発についての研究成果について述べる。

本研究では、兵庫県S市において新規参入を達成したN農場の経営者の能力開発プロセスについて以下の知見を得た。

新規参入者は、参入の前後におけるキャリアデザイン(以下、CD)とそれにもとづく能力開発のための行動によって、効率的な参入を達成することが重要である。参入前のCDを「準備型」、参入後を「適応型」とし、以下に整理する。まず、準備型においては、「農業に対する多様な知識・技術の獲得」「農業経営者像と収益確保を最優先にした農業経営のあり方の理解」「経営に係わる技術の獲得」「起業家精神の醸成」「経営技術の獲得と人間関係ネットワークの構築」といった「基礎的技術、将来構想の構築と起業家精神」に係わる能力形成が展開されていることがわかった。次に、適応型においては、「情報発信の重要性」「経営・作業面に係わる技術の獲得」「責任感と持続的な営農への意欲の醸成」といった「経営・作業技術と責任感、持続的営農に対する意欲」に係わる能力形成が展開されていた。以上のことから、農業外からの新規参入者においては、明確なCDを実施することで、新規参入者自身に必要な能力の形成が達成されていた。

(5) 農業後継者における固有の経営者能力  
既往研究において農業者を対象とした経営者の能力の特性を整理した河野・門間〔8〕の研究成果と本研究課題で明らかにした後継者の有する経営者能力に係わる成果を比較することで、農業分野における後継者の固有の経営者能力を明確にする。

第3表に調査対象者一覧、第4表に調査対象者による就農前・就農後の「能力獲得の場」および「具体的な内容」について示す。就農前に前職経験がある後継者においては、「前職で不可欠な知識・技術」を中心とした能力開発が現経営に特に貢献していると回答している。一方の前職経験が無い後継者においては、高校や大学等で獲得した「農業に係る基礎的な知識・技術」が現経営に特に貢献しているとの回答を得た。また、就農後において獲得した能力の傾向をみると、前職経験を有する後継者においては、「生産・管理技術」

第3表 調査対象者一覧

営農 類型	就農後 年数	前職経験	就農パターン
A	酪農 8年	有・農業	農業法人従業員経験後
B	酪農 12年	有・非農業	食品製造業経験後
C	酪農 6年	無	農学系大学卒業後
D	酪農 10年	無	農業高校卒業後
E	畑作 10年	有・非農業	公務員経験後
F	畑作 8年	有・非農業	情報業経験後
G	畑作 15年	無	農業高校卒業後
H	畑作 15年	無	農業高校卒業後
I	稲・畑作 4年	有・非農業	食品製造業経験後
J	稲・畑作 6年	無	新規学卒

「経営分析」が現経営に特に貢献していると回答しており、一方の前職経験が無い後継者においては、「経営分析」「営業能力」「コミュニケーション能力」について現経営に特に貢献しているとの回答を得た。既往研究〔8〕においては、農業の現経営者に対する調査を実施しており、この結果と比較すると、農業後継者は「前職経験に応じて農業以外の多様な能力獲得」を実施していることが明らかになり、その具体的な内容として、「食品加工技術」や「営業・販売技術」など、これまでの農業経営者であまりみられない能力の獲得が実施されていることがわかった。

(6) 後継者の属性に対応した経営者能力開発の方向性

これまでの調査・研究成果を総合的に考察すると、本研究課題における後継者の属性に対応した能力開発の方向性については、Uターン就農者かつ前職が農業であった場合、前職で獲得した作業技術に係わる能力を活用し現経営に貢献するとともに、就農後は自家経営の経営面でのサポートを促進するような能力開発が重要である。また、前職が非農業であった場合は、前職で獲得した知識・技術の活用を促進するような能力開発の場の提供に加え、迅速に農業経営に参画することを目的とした作業技術獲得の場を提供することが求められる。

さらに、新規学卒就農者のうち農学系大学を卒業した後継者については、大学で得た専門的な知識・技術や情報収集のネットワークを活用することで現経営に貢献するとともに、自家経営が存立する地域内での同業者との交流や勉強会などによって営業能力やコミュニケーション能力を獲得することが重要である。また、農業高校を卒業した後継者については、高校で獲得した実践的な知識・技術と、高校在籍時に自家経営内で農作業をサポートすることで獲得した作業技術を活用し現経営に貢献するとともに、就農後においては農学系大学卒業の後継者と同様に、自家経営が存立する地域内での同業者らとともに研修をすることで、経営分析に係わる技

第4表 就農前後における技術獲得の場と内容

前職経験	自家就農前		
	主な技術獲得の場	具体的な内容	
A	有・農業	農業法人・畑作	畑作関連技術   免許・資格
B	有・非農業	食品製造業	衛生管理   食品加工技術
C	無	農学系大学	基礎知識・技術   コミュニケーション能力
D	無	自家経営	生産・管理技術   自家経営関連
E	有・非農業	自治体職員	情報収集能力   事務能力
F	有・非農業	情報業(マスコミ)	広報・宣伝能力   営業能力
G	無	自家経営	生産・管理技術   自家経営関連
H	無	自家経営	生産・管理技術   自家経営関連
I	有・非農業	食品製造業	営業能力   経営分析
J	無	農学系大学	基礎知識・技術   情報収集能力

前職経験	自家就農後		
	主な技術獲得の場	具体的な内容	
A	有・農業	自家経営でのOJT	生産・管理技術   経営分析
B	有・非農業	自家経営でのOJT	生産・管理技術   免許・資格
C	無	農協青年部・研修	経営分析   営業能力
D	無	生産者組織・研修	営業能力   コミュニケーション能力
E	有・非農業	先輩農家との交流	生産・管理技術   経営分析
F	有・非農業	生産者組織・研修	生産・管理技術   経営分析
G	無	生産者組織・研修	経営分析   コミュニケーション能力
H	無	生産者組織・研修	経営分析   営業能力
I	有・非農業	自家経営でのOJT	生産・管理技術   免許・資格
J	無	自治体・農業研修	生産・管理技術   経営分析

術の獲得やコミュニケーション能力を獲得する必要があり、これらの動きを促進する研修制度の設置が重要である。

つまり、近年における農業後継者の多様な就農経路を念頭に置けば、その能力開発のプロセスは多様化をみせていることは明らかであり、それに対応した研修制度をはじめとした能力開発の場の構築が重要である。具体的には、前職経験を有する農業後継者に対しては、迅速な経営参画のため、就農後に農業の作業技術を中心とした能力開発の場を構築すること、前職経験が無い農業後継者に対しては、他の先進農業者らへの視察などを踏まえた農業の経営技術を中心とした能力開発の場の提供が重要であることがわかった。

#### <引用文献>

- [ 1 ] 淡路和則 (1996):『経営者能力と担い手の育成』, 農林統計協会.
- [ 2 ] 江川章 (2005):『新規就農者の動向とその育成支援 農外からの新規参入者を中心として』,『農業法研究』,40, 23-38.
- [ 3 ] P.F. ドラッカー・上田惇生 (1999):『経営者の条件-ドラッカー選書 1』, ダイヤモンド社.
- [ 4 ] 藤田康樹 (1997):『青年農業者の形成と支援』, 農山漁村文化協会.
- [ 5 ] 服部満江 (1974):『農業経営者能力についての一見解』,『農業と経済』,40, 8, pp.56-64.
- [ 6 ] 磯部秀俊 (1955):『農業経営第3版』, 朝倉書房.
- [ 7 ] 角田毅・佐藤了 (1995):『農業経営における農外就業経験の意義 - 岩手県花巻市 K 地区を事例として -』,『農業経営研究』, 32 ( 4 ), 49-51.
- [ 8 ] 河野洋一・門間敏幸 (2011):『農業経営の特徴が農業経営者特性に及ぼす差異の分析』,『農業経営研究』,49( 3 ), 85-90.
- [ 9 ] 小林恒夫 (1995):『新規学卒就農者の動向と就農経路の変容』,『海と台地: 佐賀大学海浜台地生物生産研究センター報告書』, 1, pp.1-9.
- [ 10 ] 澤田守 (2003):『新規就農者の農業研修の現状と課題』,『農業経営研究』, 41 ( 1 ), 96-99.
- [ 11 ] 清水龍瑩 (1995):『経営者能力論』, 千倉書房.
- [ 12 ] 塩見定美 (1997):『青年農業者の形成と醸成される能力に関する一考察』,『農業普及研究』, 2 ( 2 ), 1-14.
- [ 13 ] 田口留奈 (2001):『家族農業経営における経営継承の特徴』,『農業経営研究』, 39 ( 2 ), 109-104.
- [ 14 ] 土屋太志 (2001):『農業後継者が求める労働条件と就農条件』,『帯広畜産大学草地畜産専修特別研究報告[要約]』, 15, 16-17.

[ 15 ] 上野忠義 (2014):『日本における農業者教育 ( 農業制度改革の課題 )』,『農林金融』, 67 ( 4 ), 246-267.

#### 5. 主な発表論文等

[ 雑誌論文 ] ( 計 5 件 )

河野洋一, 北海道における農業普及の原点に関する一考察-十勝農業における普及職員の活動内容を中心に-, 農業普及研究 HOKKAIDO, 査読無, 45, 48-54, 2018.

河野洋一・城慶典, 小規模醤油醸造業の経営転換の成功要因に関する研究-福岡県 I 市 M 醤油醸造元の後継者による取り組みを対象に-, 農業経営研究, 査読有, 55 ( 3 ), 47-52, 2017.

ニャムフー バットデルゲル・河野洋一・安江紘幸・ソニタミル ネグレイ, モンゴル農業政策の再評価と今後の課題, The 15th International Symposium of Mongolia and Japan 2016. Some Problems on Development, Environment, Management 2016, 査読有, 52-59, 2016.

榊孝弘・河野洋一, 岡本農園における高付加価値化の取り組み, フロンティア農業経済研究, 査読有, 20 ( 1 ), 25-32, 2017. <http://hdl.handle.net/2115/67531>

松田孝志・仙北谷康・河野洋一, 収益力向上と債務整理による大規模畑作経営の債権, 農業経営研究, 査読有, 54 ( 3 ), 60-65, 2016.

DOI:10.11300/fmsj.54.3\_49

[ 学会発表 ] ( 計 3 件 )

河野洋一, 農業の新規参入者におけるキャリアデザインに基づく能力形成の重要性-兵庫県 S 市 N 社を事例に-, 日本農業経営学会, 2017.

河野洋一, 新品種導入における普及職員の役割-北海道十勝地域における長いも生産を対象に-, 日本農業普及学会, 2017.

河野洋一, 小規模醤油醸造業の経営転換と後継者の役割-福岡県糸島市 M 醤油醸造元を対象に-, 日本農業経営学会, 2016.

[ 図書 ] ( 計 1 件 )

金間大介・遠藤雄一・奥村昌子・岡本大作・瀬戸口友紀・河野洋一・貴戸武利・西平順, 創成社, 食品産業のイノベーションモデル, 2016, 74-82, 111-128.

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

河野 洋一 ( KAWANO, Yoichi )  
帯広畜産大学・畜産学部・助教  
研究者番号: 80708404